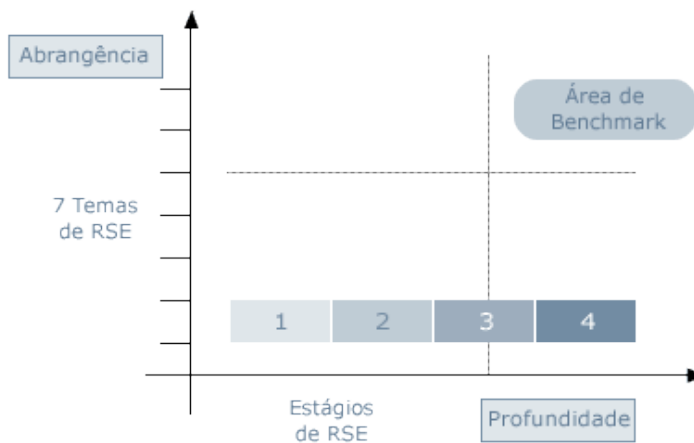


Os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial consistem de um questionário estruturado em sete temas concebido pelo Instituto Ethos num esforço de oferecer às empresas uma ferramenta para auxiliá-las no processo de incorporação de responsabilidade social.

Mais do que um autodiagnóstico, esta ferramenta também tem um papel fundamental no sentido trazer para a pauta das empresas as perspectivas sociais e ambientais relacionadas ao seu negócio. A reflexão propiciada pela aplicação deste questionário é para muitas empresas o início de um processo que poderá culminar na produção de um balanço social consistente, fruto de um sistema de gestão repensado que também contemple as perspectivas do desenvolvimento sustentável do planeta.

Ao receber este relatório, a empresa se compromete a incluir o parágrafo abaixo caso venha a divulgar, por qualquer meio, os dados aqui apresentados.

"Os dados apresentados resultam da aplicação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social pela própria empresa, ou seja, são resultados de AUTO-AVALIAÇÃO. O diagnóstico não tem, portanto, o caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de Responsabilidade Social Empresarial."



As práticas de responsabilidade social de uma empresa são avaliadas por sua abrangência e profundidade. A abrangência é verificada por meio de 7 temas principais - Valores, Transparência e Governança, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, e Governo e Sociedade. Há quatro estágios que podem ser alcançados em cada indicador. As empresas com maior desenvolvimento em responsabilidade social são aquelas que alcançam estágios avançados na maioria dos temas. Entretanto, se este diagnóstico apontar oportunidades de melhoria, lembramos que tanto a evolução dos estágios quanto as informações adicionais já sugerem uma série de parâmetros para políticas e ações a serem desenvolvidas.

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Performance Individual

Cada tema possui uma quantidade máxima de pontos a serem alcançados. A nota é a razão entre os pontos obtidos pela empresa e o universo de pontos disponíveis.

Tema	Estágios de RSE				Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota
	1	2	3	4			
Valores, Transparência e Governança			■		345,00	190,62	5,53
Público Interno		■			345,00	153,87	4,46
Meio Ambiente			■		345,00	207,00	6,00
Fornecedores		■			345,00	135,49	3,93
Consumidores e Clientes				■	345,00	310,75	9,01
Comunidade			■		345,00	229,55	6,65
Governo e Sociedade				■	345,00	313,12	9,08

Comparativos: Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O Grupo de Benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base na performance geral. O Banco de Dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o Grupo de Benchmark seja dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão em abril de 2007.

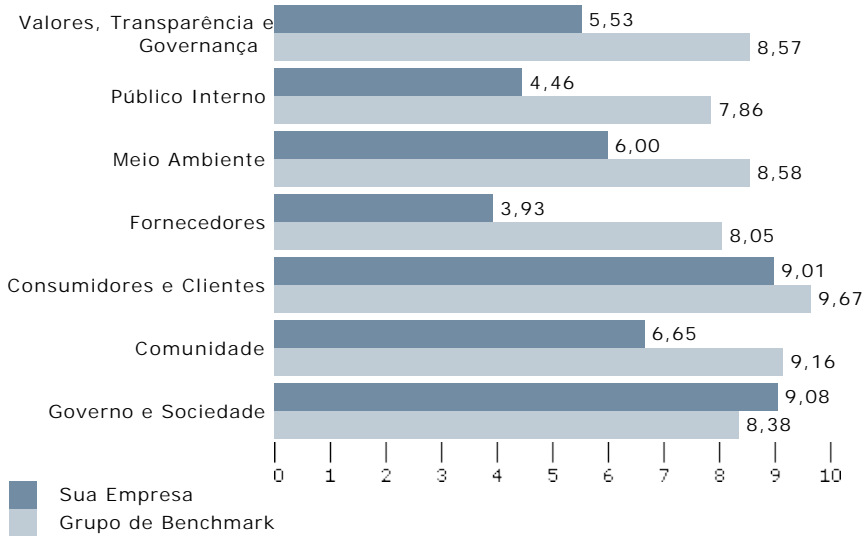
Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Integrante do grupo de Benchmark	Média do Banco de dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Destaque no Tema	Ano Anterior
Performance Geral	6,38	8,61		4,83			
Valores, Transparência e Governança	5,53	8,57		5,03	9,90		6,48
Público Interno	4,46	7,86		4,51	8,93		6,55
Meio Ambiente	6,00	8,58		4,77	10,00		7,90
Fornecedores	3,93	8,05		3,95	9,38		6,88
Consumidores e Clientes	9,01	9,67		6,47	9,96		10,00
Comunidade	6,65	9,16		4,66	9,98		9,82
Governo e Sociedade	9,08	8,38		4,41	10,00		8,13

B *Empresa integrando o Grupo de Benchmarking*

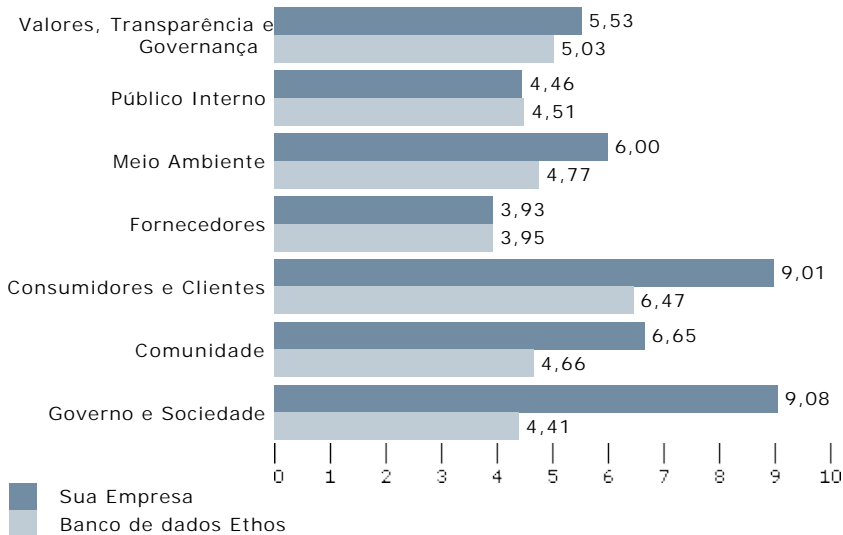
D *Empresa destaque no tema*

1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa X Grupo de Benchmark

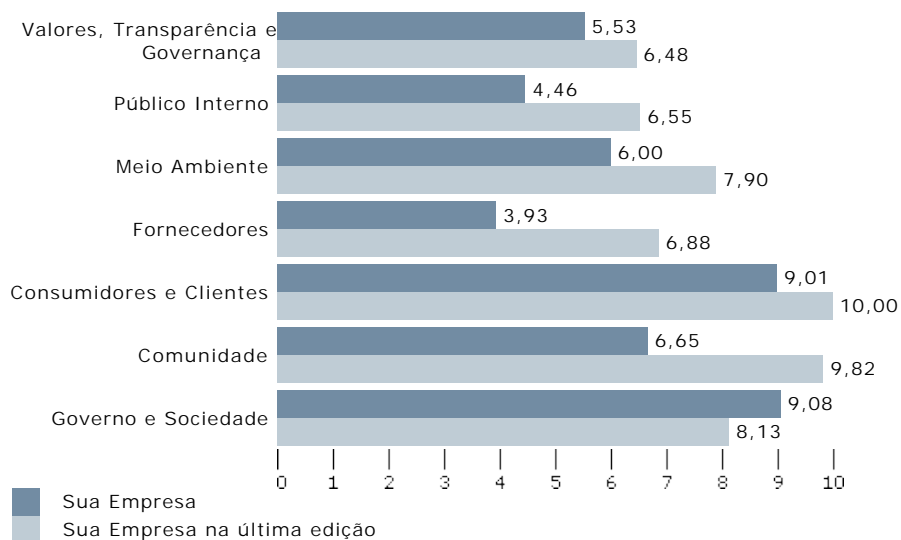


Empresa X Banco de dados Ethos



1ª PARTE: DADOS CONSOLIDADOS

Empresa (questionário Atual) X Empresa (questionário anterior)



Empresa: *Yáziqi Internexus*

Emissão: 21/12/2006

Pág. 5

2ª PARTE: DETALHAMENTO DAS NOTAS

Detalhamento das Notas

Alguns temas apresentam questões que podem não se aplicar à realidade do setor empresarial avaliado, como por exemplo, a área de meio ambiente. Essas questões denominadas como "não se aplica" são retiradas do questionário, alterando a quantidade de pontos disponíveis sem modificar a nota final. Já as questões deixadas em branco pela empresa, identificadas pelo ícone "não informado", recebem nota zero e influem na nota final.

NA *Não aplicável*

NI *Não informado*

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark	
Valores, Transparência e Governança		345,00	190,62	5,53	8,57	
1	Compromissos éticos	57,50	55,94	9,73	8,47	
2	Enraizamento na Cultura Organizacional	57,50	26,25	4,57	8,36	
3	Governança Corporativa	57,50	27,92	4,86	9,50	
4	Relações com a Concorrência	57,50	26,36	4,58	7,44	
5	Diálogo com as Partes Interessadas (stakeholders)	57,50	40,71	7,08	8,35	
6	Balanço Social	57,50	13,44	2,34	9,06	
Público Interno		345,00	153,87	4,46	7,86	
7	Relações com Sindicatos	28,75	13,63	4,74	7,50	
8	Gestão Participativa	28,75	6,56	2,28	7,93	
9	Compromisso com o Futuro das Crianças	28,75	21,56	7,50	9,61	
10	Compromisso com o desenvolvimento infantil	28,75	6,53	2,27	7,73	
11	Valorização da Diversidade	28,75	13,63	4,74	8,11	
12	Compromisso com a eqüidade e não discriminação racial	28,75	6,72	2,34	5,25	
13	Compromisso com a Promoção da Eqüidade de Gênero	28,75	6,63	2,30	6,69	
14	Relações com Trabalhadores Terceirizados	28,75	6,95	2,42	7,11	
15	Política de Remuneração, Benefícios e Carreira	28,75	12,97	4,51	7,69	
16	Cuidados com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho	28,75	19,22	6,68	8,94	
17	Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade	28,75	26,61	9,25	9,28	
18	Comportamento Frente a Demissões	28,75	12,88	4,48	8,21	
19	Preparação para Aposentadoria				7,84	NA
Meio Ambiente		345,00	207,00	6,00	8,58	
20	Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental	69,00	69,00	10,00	9,75	
21	Educação Ambiental	69,00	69,00	10,00	9,50	
22	Gerenciamento do Impacto Ambiental	69,00	34,50	5,00	8,61	
23	Sustentabilidade da Economia Florestal	69,00	17,25	2,50	6,67	
24	Minimização de Entradas e Sidas de Materiais	69,00	17,25	2,50	8,25	
Fornecedores		345,00	135,49	3,93	8,05	
25	Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores	86,25	19,37	2,25	7,93	
26	Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva	86,25	37,50	4,35	8,02	
27	Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia Produtiva	86,25	18,75	2,17	7,80	
28	Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores	86,25	59,87	6,94	8,28	
Consumidores e Clientes		345,00	310,75	9,01	9,67	

29	Política de Comunicação Comercial	115,00	112,00	9,74	9,48	
30	Excelência do Atendimento	115,00	86,25	7,50	9,91	
31	Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços	115,00	112,50	9,78	9,63	

Empresa: *Yázigi Internexus*

Emissão: 21/12/2006

Pág. 6

NA *Não aplicável*

NI *Não informado*

Temas/Indicadores de Profundidade		Pontos Disponíveis	Pontos Obtidos	Nota	Média do grupo de benchmark	
Comunidade		345,00	229,55	6,65	9,16	
32	Gerenciamento do Impacto da Empresa na Comunidade de Entorno	86,25	20,96	2,43	8,45	
33	Relações com Organizações Locais	86,25	64,69	7,50	9,59	
34	Financiamento da Ação Social	86,25	63,28	7,34	9,04	
35	Envolvimento da Empresa com a Ação Social	86,25	80,63	9,35	9,55	
Governo e Sociedade		345,00	313,12	9,08	8,38	
36	Contribuições para Campanhas Políticas				6,14	NA
37	Construção da Cidadania pelas Empresas	86,25	86,25	10,00	7,21	
38	Práticas Anti-Corrupção e Propina	86,25	82,50	9,57	8,12	
39	Liderança e Influência Social	86,25	82,50	9,57	9,65	
40	Participação em Projetos Sociais Governamentais	86,25	61,87	7,17	9,17	

Questões Quantitativas

Abaixo, respostas das questões quantitativas.

Questões Quantitativas			
PERGUNTAS	2004	2005	2006
6.19 Partes interessadas (ex.: público interno, fornecedores, comunidade, governo e sociedade etc.) envolvidas na elaboração do balanço social em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?			
19.5 número de empregados que participaram do programa de preparação para aposentadoria em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	-	-	-
19.6 número de lideranças e chefias treinadas quanto à questão do impacto emocional da aposentadoria e importância da preparação do empregado em 2004, 2005 e 2006 respectivamente?	-	-	-

3ª PARTE: CORRELAÇÃO COM OUTRAS FERRAMENTAS E INICATIVAS

Mostrar a correlação dos indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, com as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade do GRI (Global Reporting Initiative) e com a Norma SA8000 tem o principal objetivo de facilitar aos gestores a utilização integrada das sinergias existentes.

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE 2006 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Instituto Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta e de "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável. Correlações com outras iniciativas estão em curso e serão disponibilizadas em breve em formato de relatório comparativo.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO

Indicador	Estágio assinalado pela empresa	Correlação com Norma SA8000	Sinergia existente
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Os valores da organização estão documentados numa carta de princípios, disseminados e incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas.	Corresponde aos requisitos número 1, 2, 5, 6 da Norma SA8000	
1.4	Sim	Corresponde aos requisitos número 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA8000	
1.5	Sim	Corresponde aos requisitos número 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA8000	
1.6	Sim	Corresponde aos requisitos número 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA8000	

Resposta assinalada pela empresa

Esperamos que este trabalho seja de grande utilidade para sua empresa e aguardamos críticas e sugestões para melhoria do projeto.

O relatório a seguir foi produzido a partir da análise da correlação das respostas enviadas por sua empresa com essas iniciativas. Caso tenha dúvidas, por favor, entre em contato pelo e-mail: indicadores@ethos.org.br

IMPORTANTE: As correlações só serão validas se as políticas e procedimentos internos estiverem consistentemente consolidados.

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - NORMA SA8000

A SA8000 é a primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação) e certificando seu cumprimento por meio de auditorias independentes. Esta norma segue o padrão ISO, o que facilita sua implantação por empresas que já conhecem este sistema.

Comparativo - Norma SA8000		
1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação de empregados, das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações estão formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.1	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.2	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.4	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.18	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.19	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.21	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.22	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.23	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
1.24	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Existem processos sistemáticos de difusão dos valores com foco no público interno.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
2.3	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
3.5	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5 e 6 da Norma SA 8000
3.6	Sim	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.1	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
7.2	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000

Comparativo - Norma SA8000

7.5	Sim	Atende ao requisito 4 da Norma SA 8000
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além do descrito anteriormente, desenvolve ou apoia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.1	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.2	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
9.3	Sim	Atende ao requisito 1 da Norma SA 8000
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.5	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.6	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.7	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.9	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.15	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.18	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
11.19	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000

Comparativo - Norma SA8000

12.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
12.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.3	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.8	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.10	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
13.12	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14. Em suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:	Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.1	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.2	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
14.4	Sim	Atende aos requisitos 5 e 9 da Norma SA 8000
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.2	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
15.4	Sim	Atende ao requisito 8 da Norma SA 8000
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.4	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000
16.12	Sim	Atende ao requisito 3 da Norma SA 8000

Comparativo - Norma SA8000

25. Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
25.9	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos requisitos 1 e 9 da Norma SA 8000
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumpre rigorosamente a legislação, possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo de fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende aos requisitos 2 e 9 da Norma SA 8000
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para a melhoria gerencial dos fornecedores, mantém com eles relações comerciais duradouras e utiliza critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.1	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.2	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000
28.6	Sim	Atende ao requisito 9 da Norma SA 8000

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - GRI

A GRI foi lançada em 1997 como uma iniciativa conjunta da organização não-governamental CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) e do PNUMA (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), com o objetivo de melhorar a qualidade, o rigor e a aplicabilidade dos relatórios de sustentabilidade. Apesar da diversidade de modelos de relatórios de sustentabilidade e balanço social, este modelo tem ganhado cada vez mais importância, sendo considerado o padrão internacional de relatório.

Comparativo - GRI		
1.2	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.3	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.4	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.5	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.6	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.8	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.9	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.10	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.11	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.13	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.14	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
1.18	Sim	Relacionado ao item 4.8 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	O conselho de administração ou consultivo (ou estrutura similar) tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantam a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Relacionado ao item de divulgação 4.1 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
3.2	Sim	Relacionado ao item de divulgação 4.6 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes da Global Reporting Initiative
	Além de priorizar o envolvimento e o diálogo constantes com suas partes interessadas, possui estratégia de gestão	

<p>5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:</p>	<p>da informação e conhecimento para "internalizar as externalidades socioambientais" negativas ocasionadas por suas atividades como base para redefinição de políticas, processos de gestão ou produção.</p>	<p>Relacionado ao item 4.14, 4.15, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.1</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.15 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.2</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.3</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>
<p>5.5</p>	<p>Sim</p>	<p>Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative</p>

Comparativo - GRI

6.3.	Sim	Relacionado ao item 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative"
7.1	Sim	Relacionado ao indicador LA5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
7.2	Sim	Relacionado ao indicador LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8. Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:	Disponibiliza informações sobre a empresa (histórico, missão, visão, políticas, organograma, mercados, principais parceiros, clientes etc) e treina (no momento da admissão, em programas de integração, treinamento sobre novos produtos e serviços, seminários e palestras sobre novas políticas e estratégias etc.) os empregados para que possam compreendê-las e analisá-las.	Relacionado ao item 4.14 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
8.2	Sim	Relacionado ao item 4.4 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além do descrito anteriormente, desenvolve ou apoia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.1	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.2	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.3	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
9.4	Sim	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de	Relacionado ao indicador LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

	promoção ou de mobilidade interna.	
10.10	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.2	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.3	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.5	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.6	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.7	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.8	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

11.9	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.12	Sim	Relacionado ao indicador HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.15	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.18	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
11.19	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.2	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.3	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
12.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.1	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.3	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

13.4	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.8	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.10	Sim	Relacionado ao indicador LA13 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
13.12	Sim	Relacionado aos indicadores LA13 e HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
14.1	Sim	Relacionado ao indicador HR4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
14.2	Sim	Relacionado ao indicador LA10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.	Relacionado aos indicadores LA3 e LA4 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

15.2	Sim	Relacionado ao indicador LA3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
15.4	Sim	Relacionado aos indicadores LA3 e LA14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Relacionado aos indicadores LA6 e LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
16.4	Sim	Relacionado ao indicador LA8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17. Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:	Em todos os níveis hierárquicos, promove capacitação contínua e oferece bolsas de estudo ou similares para a aquisição de conhecimentos, com impacto positivo na empregabilidade de seus empregados, independentemente da aplicabilidade em sua função atual.	Relacionado ao indicador LA10, LA11 e LA12 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
17.4	Sim	Relacionado ao indicador LA11 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações por competência técnica, psicológica e comportamental e que garantem a impessoalidade da decisão e permite acesso às informações que balizaram o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitada(s). Além disso, para o caso de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos (idade, estado civil, número de dependentes etc) para orientar prioridades.	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
18.5	Sim	Relacionado ao indicador LA2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
	Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios	

20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	já existentes) levando em conta, desde a concepção, os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.	Relacionado ao indicador EN6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
20.3	Sim	Relacionado ao indicador EN14 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
21.1	Sim	Relacionado aos indicadores EN5 e EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
22.5	Sim	Relacionado ao indicador EN26 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
24.4	Sim	Relacionado ao indicador EN10 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
25.9	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Relacionado ao indicador HR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação, possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo de fornecedores o cumprimento da legislação.	Relacionado ao indicador HR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28. Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:	Além de contribuir para a melhoria gerencial dos fornecedores, mantém com eles relações comerciais duradouras e utiliza critérios de negociação que consideram seu crescimento futuro.	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.1	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

28.2	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
28.6	Sim	Relacionado ao indicador EC6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.1	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.2	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.3	Sim	Relacionado ao indicador PR3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.4	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.5	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.6	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.7	Sim	Relacionado ao indicador PR6 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
29.10	Não	Relacionado ao indicador PR7 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.3	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.4	Sim	Relacionado aos itens 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.5	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.6	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.7	Sim	Relacionado ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

		Initiative
30.8	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.9	Sim	Relacionado ao item 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador PR5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.10	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

30.11	Sim	Relacionado ao indicador PR9 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.12	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.13	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.14	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.15	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
30.16	Sim	Relacionado aos indicadores PR1 e PR8 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos e/ou serviços prestados.	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.2	Sim	Relacionado ao indicador PR1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.3	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.4	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.5	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
31.6	Não	Relacionado ao indicador PR2 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32. Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre centros de saúde e lazer, creches, transporte público, tráfego de veículos etc.), a empresa:	Procura tomar medidas reparadoras em resposta a reclamações e manifestações da comunidade.	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" e ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.3	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.4	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.5	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
32.6	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

32.7	Sim	Relacionado ao indicador SO1 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Relacionado aos itens 4.14 e 4.16 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

Comparativo - GRI

33.1	Sim	Relacionado aos itens 4.14, 4.16 e 4.17 da seção "Governança, Compromissos e Engajamento" das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
33.2	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
37. Em relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania também em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Relacionado aos indicadores SO2 e SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
38.2	Sim	Relacionado ao indicador SO3 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
39.1	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40. Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entidades governamentais, a empresa:	Contribui regularmente com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de projetos específicos e localizados, executados por entidades governamentais.	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative
40.1	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

		Initiative
40.3	Sim	Relacionado ao indicador SO5 das Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - PACTO GLOBAL

O Pacto Global (Global Compact) é um programa da Organização das Nações Unidas que busca mobilizar a comunidade empresarial internacional na promoção de dez princípios fundamentais, abordando direitos humanos, direitos do trabalho, proteção ambiental e combate a corrupção. A correlação busca explicitar as convergências e sinergias entre a ferramenta e esta importante iniciativa.

Comparativo - Pacto Global

1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:	Além disso, o código de conduta da organização prevê a participação de empregados, das principais partes interessadas em sua revisão e é submetido a controle e auditoria periódicos. A responsabilidade dessas ações estão formalmente a cargo de uma equipe multidisciplinar.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.4	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.8	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.10	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.13	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.14	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.18	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.19	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.20	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.21	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.22	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
1.23	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

1.24	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2. Com relação à eficácia na disseminação dos valores e princípios éticos da empresa:	Existem processos sistemáticos de difusão dos valores com foco no público interno.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
2.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3. Com relação à estrutura organizacional e práticas de governança da empresa:	O conselho de administração ou consultivo (ou estrutura similar) tem compromissos, políticas explícitas e mecanismos formais que garantam a integridade dos relatórios financeiros, priorizando a transparência nas prestações de contas e outras informações.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.3	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
3.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
3.6	Sim	Atende aos princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
3.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
3.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
4. Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência ou organizações de mesmo propósito, a empresa:	Possui regras explícitas e declaradas sobre concorrência desleal discutindo periodicamente (ou quando necessário) com o público interno sobre sua postura perante os concorrentes.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.5	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.6	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
4.7	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
5. Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:	Além de priorizar o envolvimento e o diálogo constantes com suas partes interessadas, possui estratégia de gestão da informação e conhecimento para "internalizar as externalidades socioambientais" negativas ocasionadas por suas atividades como base para redefinição de políticas, processos de gestão ou produção.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.3.	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.11	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

6.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.13	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
6.17	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
7. Quanto à participação de empregados em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:	Não exerce pressão e oferece liberdade para a atuação dos sindicatos no local de trabalho.	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.1	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.2	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
7.5	Sim	Atende aos princípios 3 e 10 do Pacto Global
8.2	Sim	Atende ao princípio 3 do Pacto Global
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além do descrito anteriormente, desenvolve ou apoia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.1	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.2	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.3	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
9.4	Sim	Atende ao princípio 5 do Pacto Global
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Empresa: *Yáziqi Internexus*

Emissão: 21/12/2006

Pág. 23

Comparativo - Pacto Global

11.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.9	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.15	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.18	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
11.19	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12. Considerando os fatos históricos na formação de nossa sociedade, as desvantagens históricas e persistentes que caracterizam a situação da população negra (pretos e pardos), a empresa:	Segue rigorosamente a legislação em vigor que proíbe a discriminação racial no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam também cumpridas rigorosamente em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
12.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.3	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.8	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.10	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
13.12	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

14.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
14.2	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
14.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global
15. Em sua política de remuneração, benefícios e carreira, a empresa:	Trata os empregados como um recurso, estimulando-os por meio da remuneração e do investimento em seu desenvolvimento profissional, segundo política estruturada de carreira, e levando em conta as habilidades necessárias para seu desempenho atual.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
15.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 6 e 10 do Pacto Global
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global
16.4	Sim	Atende ao princípio 6 do Pacto Global
17.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
17.7	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações por competência técnica, psicológica e comportamental e que garantem a impessoalidade da decisão e permite acesso às informações que balizam o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitada(s). Além disso, para o caso de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos (idade, estado civil, número de dependentes etc) para orientar prioridades.	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
18.5	Sim	Atende aos princípios 1, 2 e 6 do Pacto Global
	Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios	

20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	já existentes) levando em conta, desde a concepção, os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.1	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
20.3	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de desenvolver campanhas, a empresa apóia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.1	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.2	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
21.3	Sim	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende aos princípios 7 e 8 do Pacto Global
22.5	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
23.3	Sim	Atende aos princípios 4, 5, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
24.4	Sim	Atende aos princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global
25.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
25.9	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende aos princípios 1, 2 e 5 do Pacto Global
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação, possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo de fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende ao princípio 4 do Pacto Global
28.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
28.2	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
28.6	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 do Pacto Global
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
29.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
29.7	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30. Quanto a seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:	Além de registrar as manifestações e resolver rapidamente as demandas, possui processos que incluem a procura das causas dos problemas e a utilização dessas informações para aprimorar a qualidade dos produtos e	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

	serviços.	
30.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global

Empresa: *Yáziqi Internexus*

Emissão: 21/12/2006

Pág. 26

Comparativo - Pacto Global

30.8	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.11	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
30.12	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.13	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.14	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.15	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
30.16	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
31. Quanto ao conhecimento e gerenciamento dos danos potenciais de seus produtos e serviços, a empresa:	Além disso, os valores e princípios da empresa, o desenvolvimento sustentável e a ética são considerados dimensões importantes na concepção ou reformulação, fabricação e venda de seus produtos e/ou serviços prestados.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
32.4	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 7 e 8 do Pacto Global
32.7	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
33.2	Sim	Atende aos princípios 1 e 2 do Pacto Global
34.1	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.3	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.4	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.5	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
34.6	Sim	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende aos princípios 1 e 10 do Pacto Global
37. Em relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania também em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global

Comparativo - Pacto Global

37.1	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:	Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
38.2	Sim	Atende ao princípio 10 do Pacto Global
39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:	Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
39.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 do Pacto Global
40.1	Sim	Atende aos princípios 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 10 do Pacto Global

COMPARATIVO: INDICADORES ETHOS 2006 - METAS DO MILÊNIO

As oito Metas de Desenvolvimento do Milênio se desdobram em 18 objetivos aos quais se associa uma série de indicadores socioeconômicos que os países membros da ONU se comprometeram a atingir até 2015. Mostrar esta correlação tem o objetivo de mostrar que boas práticas empresariais podem contribuir para o atingimento dessas metas.

Comparativo - Metas do Milênio		
1.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.4	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
3.8	Sim	Atende às metas nº 8 das Metas do Milênio
9. No tratamento da questão do combate ao trabalho infantil, a empresa:	Além do descrito anteriormente, desenvolve ou apoia projetos para as crianças e adolescentes da comunidade.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
9.1	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.2	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.3	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
9.4	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10. Considerando sua contribuição para o desenvolvimento infantil no país e o compromisso com os direitos das crianças, a empresa:	Segue a legislação em vigor de proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo formalmente qualquer tipo de discriminação à mulher gestante e a empregados (homens e mulheres, incluindo terceirizados) com filhos menores de seis anos de idade em processos admissionais, de promoção ou de mobilidade interna.	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.10	Sim	Atende às metas nº 2, 4 e 5 das Metas do Milênio
10.11	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.12	Sim	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
10.13	Sim	Atende à meta nº 2 das Metas do Milênio
10.17	Sim	Atende às metas nº 4 e 5 das Metas do Milênio
11. Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação negativa e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza da diversidade de nossa sociedade, a empresa:	Além disso, promove a diversidade por meio de normas escritas que proíbem práticas discriminatórias, regulando os processos de seleção, admissão, promoção, mobilidade interna e orientando sobre o encaminhamento de possíveis denúncias.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

11.3	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
11.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13. Com o objetivo de cooperar para combater o preconceito, ampliar as chances das mulheres no mercado de trabalho e sua capacitação para funções especializadas, a empresa:	Segue rigorosamente a Constituição Brasileira que proíbe a discriminação no mundo do trabalho e declara-se internamente contra qualquer tipo de preconceito em relação a todas as partes interessadas. Possui procedimentos para que as legislações sejam cumpridas também em seus contratos com empregados terceirizados.	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.1	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.3	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.4	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.8	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.10	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
13.12	Sim	Atende à meta nº 3 das Metas do Milênio
16. Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:	Além disso, desenvolve campanhas regulares de conscientização e pesquisa o nível de satisfação dos empregados em relação ao tema, evidenciando áreas críticas.	Atende às metas nº 5 e 6 das Metas do Milênio
18. Para conduzir processos demissionais, a empresa:	Possui políticas e processos demissionais que permitem que as decisões sejam tomadas com base em avaliações por competência técnica, psicológica e comportamental e que garantem a impessoalidade da decisão e permite acesso às informações que balizaram o processo como forma de propiciar o crescimento profissional da(s) pessoa(s) demitada(s). Além disso, para o caso de demissão em massa, analisa indicadores socioeconômicos (idade, estado civil, número de dependentes etc) para orientar prioridades.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
18.5	Sim	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
	Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios	

20. Para tratar com a devida relevância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa:	já existentes) levando em conta, desde a concepção, os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
20.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21. Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e cultivar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:	Além de desenvolver campanhas, a empresa apóia ou participa de projetos educacionais em parceria com organizações não-governamentais e ambientalistas, exercendo liderança social em favor dessa causa.	Atende às metas nº 7 e 8 das Metas do Milênio
21.1	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.2	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
21.3	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
22. Considerando os impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, a empresa:	Além de cumprir a obrigação legal, conhece e desenvolve ações para prevenir os principais impactos ambientais causados por seus processos e produtos ou serviços, e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

22.5	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23. Com o objetivo de contribuir com a conservação e combater a exploração ilegal e predatória das florestas e proteger a biodiversidade, a empresa:	Reconhece a importância de verificação da origem e da cadeia de produção dos insumos madeireiros e florestais utilizados em sua operação diária e/ou processo produtivo mas não tem política interna ou programa específico	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
23.3	Sim	Atende às metas nº 7 e 8 das Metas do Milênio
24. Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e otimizar processos, a empresa:	Sem alterar seu padrão tecnológico atual, tem procurado reduzir o consumo de energia, água, produtos tóxicos e matérias-primas, e implantar processos de destinação adequada de resíduos.	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
24.4	Sim	Atende à meta nº 7 das Metas do Milênio
26. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Além de discutir a questão, possui cláusula específica sobre a proibição do trabalho infantil em seus contratos com fornecedores.	Atende às metas nº 2 e 4 das Metas do Milênio
27. Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:	Cumprir rigorosamente a legislação, possui políticas formais com o objetivo de contribuir para a erradicação do trabalho forçado, exigindo de fornecedores o cumprimento da legislação.	Atende à meta nº 1 das Metas do Milênio
28.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
28.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
28.6	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
29. Considerando a influência de sua política de comunicação comercial na criação de uma imagem de credibilidade e confiança, a empresa:	Além dessa política de comunicação, desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores, assistência técnica e representantes de consumidores visando criar uma cultura de responsabilidade e transparência na comunicação.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
32.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33. Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde etc.) presentes no seu entorno, a empresa:	Participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos com entidades locais, mantendo parcerias de longo prazo e capacitando lideranças envolvidas.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.1	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
33.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
34.5	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

35. Como forma de concretizar sua ação social, a empresa:	Além de apoio material e aporte de competências, envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.2	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
35.3	Sim	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio
37. Em relação ao seu papel na construção da cidadania, a empresa:	Assume o papel de formar cidadãos e desenvolve programas de educação para a cidadania também em sua cadeia de produção e na comunidade de entorno exercendo sua liderança na discussão de temas como participação popular e combate à corrupção em seu município.	Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio

Comparativo - Metas do Milênio

<p>38. Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os níveis, a empresa:</p>	<p>Cientes de que a erradicação das práticas ilegais, imorais e antiéticas também depende da divulgação, facilitação ou educação, busca envolver um número cada vez maior de partes interessadas como fornecedores, clientes, entidades parceiras etc. em iniciativas de combate à corrupção e propina, disseminando o tema, e/ou ensinando sobre a utilização de ferramentas correlatas etc.</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>
<p>39. Buscando exercer sua cidadania por meio de associações e fóruns empresariais, a empresa:</p>	<p>Tem membros de sua alta direção envolvidos na articulação, viabilização e fortalecimento de propostas de caráter socioambiental, em diálogo com outras empresas, associações ou com autoridades públicas visando sua adoção.</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>
<p>39.1</p>	<p>Sim</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>
<p>39.2</p>	<p>Sim</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>
<p>40.1</p>	<p>Sim</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>
<p>40.3</p>	<p>Sim</p>	<p>Atende à meta nº 8 das Metas do Milênio</p>

Este trabalho só é realidade graças ao patrocínio e apoio de:

Patrocinadores



ABRADEE



CPFL
ENERGIA



natura
bem estar bem



Itaú



PETROBRAS



SAMARCO



SESI SC



SUZANO

Apoiadores



Banco Interamericano
de Desenvolvimento



MIF
FUMIN